

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA SUNGAI PENUH

Poni Yanita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonoomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

Email : poniriskan@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diajukan : 26-06-2022 Diterima : 13-07-2022 Diterbitkan : 25-07-2022	Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai gerakan yang menyadari pentingnya orang-orang dalam pemerintahan ketika dengan pengelolaan, perencanaan dan pengembangan yang tepat akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi sebuah organisasi. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan inferensial. Pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan 92 responden yaitu pegawai full river pelayanan transportasi kota. Metode yang digunakan ialah kuantitatif deskriptif kausal guna mengetahui hubungan kausal antar variabel penelitian. Hasil penelitian yaitu bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung < t tabel. Namun, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kualitas kinerja pegawai honor dengan nilai t hitung > t tabel. Pada pengujian uji F diketahui bahwa F hitung > F tabel maka motivasi dan pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besar persentase 20,2 % yang artinya 79,8 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: motivasi; pengalaman kerja; pertunjukan

ABSTRACT

Human resource management can be interpreted as a movement that recognizes the importance of people in government when with proper management, planning and development will be able to provide maximum contribution to an organization. The purpose of this research is to determine the effect of motivation and work experience on employee performance. Data analysis used descriptive and inferential methods. The sample measurement uses the Slovin formula with 92 respondents, namely full river city transportation service employees. The method used is descriptive causal quantitative in order to determine the causal relationship between research variables. The results of the study are that motivation does not have a high enough influence on employee performance because the value of t count < t table. However, work experience has a high enough influence on the quality of the performance of honorary employees with a value of t count > t table. In the F test, it is known that F arithmetic > F table, motivation and work experience can have a significant influence on employee performance with a large percentage of 20.2%, which means the other 79.8% are influenced by other factors.

Keywords: motivation; work experience; performance



CC BY SA 2022

Pendahuluan

Manajemen terutama berfokus pada perilaku manusia untuk mencapai tingkat kinerja layanan tertinggi dalam satu aktivitas (Tsauri, 2014). Lembaga membutuhkan manajer yang terlatih dalam perilaku manusia dan keterampilan manajemen (Susilo, 2012). Manajemen sumber daya manusia adalah area strategis dalam sebuah organisasi yang dikelola negara (Rosi, 2021). Dengan kepemimpinan manusia memungkinkan untuk mengarahkan diri anda ke arah tujuan yang ditetapkan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai gerakan yang menyadari pentingnya orang-orang dalam pemerintahan ketika dengan pengelolaan, perencanaan dan pengembangan yang tepat akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi sebuah organisasi (Sutrisno, Faton, & Nawawi, 2010).

Kementerian perhubungan Kota Sungai Penuh merupakan penggerak utama pelaksanaan pembangunan, serta kebutuhan sarana, prasarana dan sarana yang sesuai dengan pelaksanaan dan keamanan pelaksanaan dengan mengkoordinasikan pembangunan transportasi di lapangan. Pengecekan kendaraan adalah salah satu bidang pelayanan publik yang penting dalam mendukung mobilitas masyarakat untuk berpartisipasi di bidang lain. Kinerja menurut (Supatmi, Nimran, & Utami, 2013) adalah “suatu hal yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pekerja. Kinerja adalah seberapa besar mereka menghasilkan kontribusi kepada organisasi.

Dimana berdasarkan TCR dari 14 responden didapatkan 4 responden dengan kinerja tidak baik seperti yang terlihat dalam tabel rekap dibawah ini yang menjadi fenomena kinerja.

Tabel 1. Rekap hasil wawancara Kinerja dengan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh

No.	Skor	Persentase %	Penilaian
1	82	82%	Baik
2	80	80%	Baik
3	78	78%	Cukup
4	75	75%	Cukup
5	70	70%	Cukup
6	67	67%	Cukup
7	66	66%	Cukup
8	65	65%	Cukup
9	60	60%	Kurang baik
10	58	58%	Kurang baik
11	53	53%	Tidak baik
12	51	51%	Tidak baik
13	51	51%	Tidak baik
14	51	51%	Tidak baik
15	51	51%	Tidak baik

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh 2019

Menurut (Baharun, 2016) ia mengemukakan teori yang disebutnya “*The Theory of Hope*”. Penjelasan teori ini, motivasi adalah hasil yang ingin didapatkan oleh seorang individu, dan pemangku kepentingan mengevaluasi bahwa tindakan mereka mengarah pada hasil yang diharapkan. Artinya, seseorang benar-benar menginginkan maka jalan menuju ke sana terbuka, mereka akan memperolehnya.

Motivasi ini juga dipengaruhi oleh honor yang didapat terbilang sangat kecil dimana seluruh pegawai honor diberikan insentif sebesar Rp 750.000,- per bulan dimana pemberian insentif ini disama ratakan pegawai honor lama maupun pegawai honor baru dan juga berstatus menikah maupun belum menikah. Demikian juga dengan pegawai honor yang sudah lama dan yang baru masuk mendapatkan insentif yang sama yaitu sebesar Rp 750.000,-. (Baharun, 2016) pengalaman kerja merupakan perhitungan lamanya masa kerja yang dilakukan ketika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik.

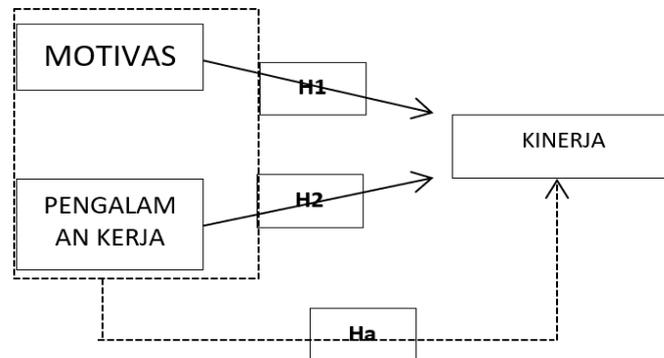
Pengalaman kerja jadi masalah juga dapat dilihat dari adanya giliran masuk bagi pegawai honor sehingga memiliki masa kerja yang lebih singkat. Demikian juga pembagian tugas yang tidak pasti kepada pegawai honorer yang mengakibatkan keberadaan pegawai tidak efektif dan tidak produktif (Maharani & Mujiasih, 2020). Kecenderungan pegawai honor langsung bekerja setelah menamatkan pendidikan walaupun belum jelas dimana spesifikasi pendidikan mereka. Juga keterampilan pegawai yang masih minim seperti penguasaan teknologi yang masih belum merata. Dan juga masa kerja pegawai yang bervariasi yang dapat dilihat pada tabel 2 dibawah. Tingkat pendidikan pegawai juga menjadi sorotan peneliti sebagaimana data berikut:

Tabel 2. Tingkat pendidikan terakhir pegawai honor Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh

No.	Pendidikan terakhir	Jumlah pegawai	Pesentase (%)
1	S1	23 orang	19%
2	D3	12 orang	10%
3	SMA	84 orang	71%
Jumlah		119 orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian secara Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. H0: $r = 0$ Motivasi tidak memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai honor dishub Kota Sungai Penuh
2. H1: $r \neq 0$ Motivasi memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai honor dishub Kota Sungai Penuh
3. H0: $r = 0$ Pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai honor dishub Kota Sungai Penuh
4. H2: $r \neq 0$ Pengalaman kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai honor dishub Kota Sungai Penuh
5. H0: $r = 0$ Motivasi dan pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai honor dishub Kota Sungai Penuh
6. Ha: $r \neq 0$ Motivasi dan pengalaman kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai honor dishub Kota Sungai Penuh

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh merupakan lokasi penelitian ini. Pada penelitian ini, objek penelitiannya merupakan pegawai honor yang bekerja di dinas tersebut. Dimana penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan, dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai honor dinas perhubungan kota sungai penuh. Dimana total keseluruhan pegawai honornya berjumlah 119 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, rumus slovin digunakan untuk mengukur sampel minimal dikarenakan jumlah populasi sudah

diketahui. Jumlah sampel yang didapat setelah penghitungan dengan rumus slovin yaitu 92.

Kuesioner merupakan alat pengumpul datanya. Kuesioner merupakan list pertanyaan ditujukan kepada pegawai honor Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif untuk mendeskripsikan kondisi responden secara statistik. Sedangkan analisis data inferensial menggunakan uji T dan uji F untuk menganalisis hipotesis penelitiannya.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,793	10,303		3,28	0,001
1 Motivasi	0,211	0,168	0,134	1,258	0,212
Pengalaman Kerja	0,754	0,217	0,372	3,479	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Penjelasan dari tabel analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 33,793 + 0,211X_1 + 0,754X_2 + e$$

Keterangan:

- Nilai dari $a = 33,793$ yang berarti konstan jika dianggap tidak ada motivasi (motivasi = 0) dan pengalaman kerja (pengalaman kerja = 0) maka variabel kinerja sebesar 33,793.
- Nilai dari $b_1 = + 0,211$ artinya motivasi memiliki pengaruh positif, semakin baik variabel motivasi, maka mempengaruhi secara positif meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh.
- Nilai dari $b_2 = + 0,754$ artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh positif, semakin baik variabel pengalaman kerja, maka mempengaruhi secara positif meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,450 ^a	,202	,184	14,697	1,697

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel nilai *R Square* sebesar 0,202 atau 20,2% (0,202 x 100%). Dengan demikian nilai koefisien determinasi guna mengetahui adanya pengaruh motivasi dan pengalaman kerja pada kinerja pegawai adalah sebesar 20,2 %, maka 79,8 % terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai honor.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi yaitu 5%, dengan responden 92 orang, sehingga didapatkan t_{tabel} adalah $df = 90$, dan $t_{tabel} = 1,98667$. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Uji t Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	33,793	10,303		
1 Motivasi	,211	,168	,134	1,258	,212
Pengalaman Kerja	,754	,217	,372	3,479	,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Analisis tabel uji t adalah :

- 1) Diketahui bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel yakni 1.98667. Selain itu, nilai $Sig.=0.212$, sedangkan nilai derajat kesalahannya adalah 0.005. Dengan ini, maka dapat diartikan bahwa nilai $Sig > 0.005$ yang berarti bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja pegawai honor di lingkungan dishub Kota Sungai Penuh.
- 2) Diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 3.479 dengan nilai $Sig.<0.005$. Maka diketahui bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang cukup tinggi kepada kinerja pegawai yang berada di lingkungan dishub Kota Sungai Penuh.

b. Uji F

Dengan jumlah responden 92 orang dan taraf signifikan yang digunakan 5 %, maka diperoleh nilai F tabel = 3,10. Hasil Penghitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4875,285	2	2437,643	11,285	,000 ^b
1 Residual	19224,834	89	216,009		
Total	24100,120	91			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 6 dari Uji F didapat F hitung 11,285, sedangkan nilai F tabel 3,10. Dapat diartikan sebagai berikut, dimana F hitung > F tabel (11,285 > 3,10). Maka diketahui bahwa antara motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi.

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilaksanakan maka berikut merupakan penjelasannya:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil penelitian yang sudah dilakukan maka diketahui bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai honor dinas perhubungan secara signifikan. Sebagaimana data yang diperoleh pada uji t, dimana t hitung < t tabel dengan nilai 1.258 dengan nilai signifikansi motivasi = 0,212 > 0.005. Artinya nilai signifikansi > 0.05. Maka, penelitian ini tidak selaras dengan teori pengharapan dari ([Sulastri & Uriawan, 2020](#)), ([Lawasi & Triatmanto, 2017](#)) dan ([Rosmaini & Tanjung, 2019](#)) mengemukakan suatu pernyataan bahwa terdapat suatu hubungan antara motivasi dan kinerja bahwa ketika karyawan percaya bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil yang baik, mereka akan termotivasi untuk terus bekerja lebih keras, dan kinerja yang baik memiliki hubungan lurus dengan kenaikan gaji dan promosi ([Prabowo, Alamsyah, & Noermijati, 2016](#)), sehingga kemungkinan mereka untuk mencapai tujuan pribadi lebih dekat.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang tinggi antara pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai honor yang berada di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. Sebagaimana hasil pengujian bahwa t hitung > t tabel dengan nilai 3.479 juga nilai Sig. < 0.005 yakni 0.001. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh ([Tan & Nawawi, 2021](#)), ([Julianto, 2018](#)), dan ([Larasati, 2018](#)) yakni adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga honor merupakan salah satu langkah awal untuk melaksanakan pekerjaan yang terampil dengan pengetahuan yang telah dimilikinya.

3. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Mengacu pada hasil penelitian uji F diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel yakni 11.285 yang berarti bahwa adanya pengaruh yang diberikan oleh motivasi dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai honor yang berada di lingkungan Dinas Perhubungan kota Sungai Penuh. Hasil tersebut relevan dengan penelitian ([Hikmah, 2020](#)).

Kesimpulan

Motivasi diketahui tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebagaimana hasil t hitung < t tabel juga nilai Sig > 0.005. Selain itu, pada variabel pengalaman kerja diketahui bahwa variabel ini dapat memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja pegawai honor di lingkungan Dinas Perhubungan kota Sungai Penuh

Sedangkan mengacu pada uji F diketahui bahwa antara motivasi dan pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh dengan nilai F hitung? F tabel yakni 11.285.

Nilai *R Square* sebesar 0,202 atau 20,2% ($0,202 \times 100\%$). Dengan demikian motivasi dan pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai honor Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh sebesar 20,2 % sisanya ($100\% - 20,2\%$) yaitu 79,8 % terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai honor.

Bibliografi

- Baharun, Hasan. (2016). Manajemen kinerja dalam meningkatkan competitive advantage pada lembaga pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243–262.
- Hikmah, Nurul. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Negeri SIPIL (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar)*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Julianto, Pebi. (2018). Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 1(1), 71–90. <https://doi.org/10.51279/jan.v1i1.55>
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lawasi, Eva Silvani, & Triatmanto, Boge. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Maharani, Adistya Putri, & Mujiasih, Endah. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honorer. *Jurnal Empati*, 7(2), 510–521.
- Prabowo, Akhmadi, Alamsyah, Arief, & Noermijati, Noermijati. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 58–67. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.1.07>
- Rosi, Damayanti. (2021). *Manajemen pemberdayaan mustahiq pada program bunda mandiri sejahtera di lembaga amil zakat yatim mandiri cabang lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Rosmaini, Rosmaini, & Tanjung, Hasrudy. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>
- Sulastri, Lilis, & Uriawan, Wisnu. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49.
- Supatmi, Mamik Eko, Nimran, Umar, & Utami, Hamidah Nayati. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Susilo, Prihatin Joko. (2012). *Efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi kota Surakarta tahun 2009*.

Sutrisno, Eddy, Fatoni, Abdurrahmat, & Nawawi, Hadad. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Tan, Nicholas, & Nawawi, M. Tony. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Jakarta Utara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1127–1136.

Tsauri, Sofyan. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. IAIN Jember.